

**RESUMEN ANALÍTICO EN EDUCACIÓN
- RAE -**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
de Colombia**
Vigilada Mineducación

RIUCaC

**FACULTAD DE PSICOLOGÍA
PROGRAMA DE MAESTRÍA
ESPECIALIZACIÓN O MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA
BOGOTÁ D.C.**

LICENCIA CREATIVE COMMONS: Atribución-NoComercial 2.5 Colombia(CC BY-NY 2.5)

AÑO DE ELABORACIÓN: 2020.

TÍTULO: Relación entre las orientaciones de cultura y clima organizacional en docentes de cinco colegios privados de Bogotá.

AUTOR (ES): Ortega Almonacid, Francisco David

DIRECTOR(ES)/ASESOR(ES):

Rubiano, Mónica

Avendaño, Bertha

MODALIDAD:

**RESUMEN ANALÍTICO EN EDUCACIÓN
- RAE -**



UNIVERSIDAD CATÓLICA
de Colombia

Vigilada Mineducación

RIUCaC

Trabajo de Investigación.

PÁGINAS: **TABLAS:** **CUADROS:** **FIGURAS:** **ANEXOS:**

Se escriben cuántas páginas, tablas, cuadros, figuras y anexos, cuando aplique.

CONTENIDO:

Resumen

1. Justificación y planteamiento del problema
2. Objetivos
3. Antecedentes teóricos
4. Método
5. Resultados
6. Discusión

BIBLIOGRAFÍA

ANEXOS

DESCRIPCIÓN: El objetivo de esta investigación fue identificar la relación entre las orientaciones de la cultura organizacional con las orientaciones del clima



organizacional en un grupo de docentes de cinco colegios de la ciudad de Bogotá, entendiéndose por orientaciones de cultura y clima organizacional a los diferentes tendencias que tiene una organización , este concepto es empleado por los autores Cameron y Quinn (2011) en su modelo de valores y competencia. Se utilizó para la descripción de la cultura organizacional el Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI), adaptado lingüísticamente por García, Vesga y Forero (2018) y para la medición de clima organizacional, se aplicó el cuestionario First Organizational Climate / Culture Unified Search 93 (FOCUS-93 versión reducida), el cual fue validado para población colombiana por García (2017). Los instrumentos se aplicaron a los docentes de cinco (5) colegios del sector privado en la ciudad de Bogotá, en total a 113 docentes. Se identificaron las orientaciones de la cultura organizacional y del clima organizacional en los colegios participantes. Como resultado de la investigación se evidenció que en la muestra poblacional existe una relación entre las orientaciones de cultura y clima organizacional en los colegios participantes.

METODOLOGÍA: El diseño de la investigación es no experimental, de corte cuantitativo, es un estudio descriptivo-correlacional de las variables de cultura y clima organizacional en cinco colegios del sector privado en Bogotá, (Ato, López & Benavente, 2013). Para el cumplimiento de los objetivos de la investigación se usó



el instrumento de Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI), dicho instrumento fue creado por Cameron y Quinn(1999).

Por otro lado, el cuestionario del FOCUS 93 tiene como objetivo el estudio y descripción del clima organizacional, se originó a raíz de un congreso en la ciudad de Sydney en 1988 como iniciativa de un proyecto Europeo de Investigación sobre la cultura y el clima organizacional.

PALABRAS CLAVE: CULTURA ORGANIZACIONAL,CLIMA ORGANIZACIONAL.

CONCLUSIONES: Se identifica que en el colegio 1 la orientación de cultura que predomina es la de adhocracia y su dimensión predominante es el liderazgo. Por otro lado, para el colegio 2 se identifica la cultura de mercado y la dimensión la de criterio de éxito como predominante. Lo mismo para el colegio 3 predomina la cultura de mercado y su dimensión de criterio al éxito como predominante.

En el colegio 4 se evidenció que al realizarse la prueba Friedman el nivel de significancia de los rangos es de .056 , resultado que indica que no hay diferencias significativas entre las distintas orientaciones de cultura organizacional, de lo que se concluye que no hay una orientación y una dimensión predominante en la cultura organizacional de este colegio, lo mismo sucede con las



dimensiones. Finalmente se identifica que el colegio 5 posee una cultura de mercado y una dimensión orientada al criterio de éxito.

En cuanto al comportamiento de la variable de clima organizacional, se identifican las orientaciones de clima organizacional que predominan en cada uno de los colegios. En el colegio 1 se corrió una ANOVA con una prueba de Friedman donde se identificó que las orientaciones de apoyo e innovación son las que predominan. Para identificar las orientaciones predominantes de Clima Organizacional en el colegio 2 se corrió una ANOVA con una prueba de Friedman donde se describe que la orientación de clima organizacional predominante es la innovación, al realizar la prueba de Friedman se identificó que el nivel de significancia asintótica en la diferencia de los rangos es de 0.005

En el colegio 3 se corrió una ANOVA con una prueba de Friedman donde se identificó que la orientación de clima organizacional predominante es el de apoyo. Por otro lado, en el colegio 4 se corrió una ANOVA con la prueba de Friedman donde se identificó que la orientación de clima organizacional predominante es la innovación, pero no hay diferencias significativas en las diferentes orientaciones de clima organizacional.

Del mismo modo que en los colegios anteriores, en el colegio 5 se corrió una ANOVA con una prueba de Friedman donde se determinó que la orientación de clima organizacional predominante es la innovación.



Se ha reconocido de esta manera las orientaciones de cultura y de clima organizacional predominante para colegio, por lo tanto, se presentan las relaciones entre las orientaciones de cultura y clima organizacional.

Por lo tanto, habiendo identificado los tipos de cultura y los tipos de clima en cada colegio se concluye, Para determinar la relación entre las orientaciones y dimensiones de la cultura y las orientaciones del clima organizacional se realizó una correlación no paramétrica, en esta correlación se evidencia que no hay una relación entre la orientación de clan con las distintas orientaciones del clima organizacional. En cuanto al comportamiento del tipo de cultura de adhocracia se presenta una relación positiva con los demás tipos de clima organizacional, especialmente con el tipo de clima de reglas. Se identifica lo mismo con las orientaciones de mercado y jerarquía ya que tienen una relación positiva con las orientaciones de clima organizacional.

Por lo tanto, se concluye que se cumple en los colegios participantes una relación positiva entre las orientaciones de la cultura y el clima organizacional de acuerdo a lo planteado en el modelo de valores y competencia de Cameron y Quinn en todos los tipos de cultura organizacional a excepción de la cultura de clan (2011).

En el presente estudio se han descrito las dimensiones propias de la cultura organizacional, al mismo tiempo no se han identificado relaciones entre las



dimensiones de la cultura organizacional y las orientaciones de clima organizacional en los colegios estipulados, entonces se permite abrir la brecha para estudiar la relación de las dimensiones de cultura(Liderazgo, administración de los empleados, cohesión organizacional, énfasis estratégico, características dominantes y criterio del éxito) con las orientaciones del clima organizacional(Apoyo, innovación, reglas, metas); en los colegios participantes las dimensiones no tienen una relación positiva con el clima organizacional como está estipulado en el modelo de valores y competencias. (Cameron & Quinn, 2011)

FUENTES:

Agarwal, P. (2015). The Moderating Effect of Strength of Organizational Climate on the Organizational Outcomes. Journal of the Indian Academy of Applied Psychology, 41(1), 71-76

Aktouf, O. (2002). El Simbolismo y la “Cultura Organizacional” De los abusos conceptuales a las lecciones de campo. AD-minister, 1, 63-93.

Ali, A., & Patnaik, B. (2014). Influence of organizational climate and organizational culture on managerial effectiveness: An inquisitive study. The Carrington Rand Journal of Social Sciences, 1(2), 1-20.

Alvesson, M., & Berg, P. O. (1992). Corporate culture and organizational symbolism. New York, NY: de Gruyter



Ashkanasy, N. M., Wilderom, C. P., & Peterson, M. F. (2000). Handbook of organizational culture and climate. Sage.

Asociación Psicológica Americana o Asociación Americana de Psicología (APA) (2016). Código de ética. Recuperado de <http://www.apa.org/ethics/code/index.aspx>

Ato, M., López, J. J., & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. Anales de psicología, 29(3), 1038-1059.

Baray, H. L. A. (2009). Análisis de la orientación al mercado y la cultura organizacional de las pequeñas empresas de la industria de artes gráficas local. Revista Internacional Administracion & Finanzas, 2(1), 19-30.

Berlanga, V., & Rubio Hurtado, M. J. (2012). Clasificación de pruebas no paramétricas. Cómo aplicarlas en SPSS. REIRE. Revista d'Innovació i Recerca en Educació, 2012, vol. 5, num. 2, p. 101-113.

Brunet, L. (2002). El clima de trabajo en las organizaciones. (5a. reimpresión), México: Trillas.

Cabrera, E. (2009). El coeficiente de correlación de los rangos Spearman Caracterización. Rev haban cienc méd La Habana, 8(2), 1-19.

Cameron, K. & Freeman, S. (1991). Cultural congruence, strength, and type: Relationships to effectiveness. Research in organizational change and development, 5,23-58.



Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (1999). An introduction to changing organizational culture. Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework, 1-17.

Cameron, K., & Quinn, R. (2006). El diagnóstico y el cambio de la cultura organizacional. Base on the Competing Values Framework EUA.

Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework. England: John Wiley & Sons.

Cardona, D. R. & Cruz, R. Z. (2014). Revisión de instrumentos de evaluación de clima organizacional Estudios Gerenciales, 30(131), 184-189.

Clissold, D., Hoetzel, H., Lew, M., & Warren, P. (2006). U.S. Patent Application No. 10/889,780.

de Bogotá, A. M. (2008). Ley 1266 de 2008. Internet:([http://www. alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp](http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp)).

de Psicólogos, C. C. (2006). Ley 1090 de 2006. Recuperado el, 27.

De Psicólogos, G. D. C. O. (1988). Código Deontológico del Psicólogo 3.1. Recuperado de: [http://www4. ujaen. es/~ eramirez/Descargas/Codigodeontologico.pdf](http://www4.ujaen.es/~eramirez/Descargas/Codigodeontologico.pdf).

Denison, D. R. (1990). Corporate culture and organizational effectiveness. Oxford, england: John Wiley & Sons.



Estatutaria, L. (2012). 1581 de 2012. Recuperado de: [http://www. alcaldiabogota. gov. co/sisjur/normas/Norma1. jsp](http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp).

García, C.M. (2006). Una aproximación al concepto de cultura organizacional. *Universitas psychologica*, 5(1), 163-174

García, M. (2017). Adaptación lingüística del instrumento FOCUS 93 versión reducida. Documento de trabajo.

García, Vesga & Forero. (2018) Validación lingüística del instrumento OCAI al contexto colombiano. Documento de trabajo.

Geertz, C. (1971). *Islam observed: Religious development in Morocco and Indonesia* (Vol. 37). Chicago; University of Chicago Press.

Glick, W. H. (1985). Conceptualizing and measuring organizational and psychological climate: Pitfalls in multilevel research. *Academy of management review*, 10(3), 601-616.

González, V. Tomás, I., Peiroó, J. Lloret S. Espejo , T. Begoña, P. Ferreres, A. & Hernández. A. (1996). Análisis de las propiedades psicométricas del Cuestionario de Clima Organizacional FOCUS-93. *Revista de Psicología Social Aplicada* 1(6) 5 - 22

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2003). *Metodología de la investigación*. Tercera edición. Ed. México DF, México: MacGraw Hill Interamericana.



Hernández R. (2008) Exploración del Modelo de los valores en competencia en el medio laboral mexicano. Disertación doctoral no publicada. Universidad de Celaya>: Guanajuato, México.

Hernández, R., Méndez, S., & Contreras, R. (2014). Construcción de un instrumento para medir el clima organizacional en función del modelo de los valores en competencia. Contaduría y administración, 59(1), 229-257.

Hofstede, G., Hofstede, G. J., & Minkov, M. (2010). Cultures and Organizations: Software of the Mind. Revised and expanded 3rd Edition. N.-Y.: McGraw-Hill.

Ilijns, J., Skvarciany, V., & Gaile-Sarkane, E. (2015). Impact of organizational culture on organizational climate during the process of change. Procedia-Social and Behavioral Sciences, 213, 944-950.

James, L. A., & James, L. R. (1989). Integrating work environment perceptions: Explorations into the measurement of meaning. Journal of Applied Psychology, 74(5), 739-751.

Khan, N. U., Qureshi, M. I., Rasli, A. M., & Ahmad, A. (2015). The Impact of Multiple Organizational Climates on Performance of Public Sector Organizations: Evidences form Pakistan. International Journal of Economics and Financial Issues, 5(1S), 270-276.

Koys, D., & Decottis, T. (1991). Clima Organizacional y Satisfacción Laboral (Vol. 16). Concepción, Chile: Universidad del Bío Bío.



Kumar, U., Budhwar, P & Nisha Bamel. (2013). Revisiting Organizational Climate: Conceptualization, Interpretation and Application. In 3rd Biennial Conference of the Indian Academy of Management (IAM) (pp. 1-26). Vastrapur, India: Indian Institute of Management.

Lawler III, E. E., Hall, D. T., & Oldham, G. R. (1974). Organizational climate: Relationship to organizational structure, process and performance. *Organizational Behavior and Human Performance*, 11(1), 139-155.

Lee, Y.-J. (2011). Research on school organizational change and its impact on organizational effectiveness with organizational citizenship behavior and organizational culture as mediators. *African Journal of Business Management*, 5, (30), 12086-12098.

Ley 1581. Ley Estatutaria, Bogotá, Colombia, 17 de Octubre de 2012.

Ley 094. Ley Habeas Data Comisión de la UE y los EEUU, 2 de febrero de 2016.

Revisar la forma cómo se cita una normativa en estilo APA. faltan algunas referencias de las normas (Ej, Ley 1090, código ético, revisar y ajustar)

Litwin, G. & Stringer, R. (1968). *Motivation and organization climate*. Bostón: Harvard University Press.

Lucas, R. L. (2003). *El hombre, espíritu encarnado: compendio de filosofía del hombre*. Salamanca, España: Sígueme.



Méndez, C. E. (2006). Clima organizacional en Colombia el IMCOC: Un método de análisis para su intervención. Bogotá D.C. Universidad del Rosario Facultad de Administración, Colección Lecciones. Recuperado de <http://repository.urosario.edu.co/handle/10336/914>

Méndez, S. (2008). Caracterización del clima y la cultura organizacional del primer club de afiliación y lealtad para un equipo de fútbol en México. Unpublished Master's Thesis, Universidad de Celaya, Guanajuato, México.

Moncada S, Llorens C, Andrés R, Moreno N & Molinero E. (2014). Manual del método CoPsoQ-istas21 (versión 2) para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales en empresas con 25 o más trabajadores y trabajadoras. Barcelona: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud,

O'Reilly III, C. A., Chatman, J., & Caldwell, D. F. (1991). People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit. *Academy of management journal*, 34(3), 487-516.

Ortiz, P., & Olaz, A. (2010). Propuesta de un modelo de análisis de cultura y clima laboral. Aportaciones al modelo de análisis cultural de Cameron y Quinn. Universidad Murcia, 1-15.

Ouchi, W. G. (1982). *Theory z*. N.Y. Moron-Avon.



Ovidiu-Iliuta, D. (2014). The link between organizational culture and performance management practices: A case of IT companies from Romania. The annals of the university of oradea, 1, 1156 -1130.

Paine, J. B., & Organ, D. W. (2000). The cultural matrix of organizational citizenship behavior: Some preliminary conceptual and empirical observations. Human resource management review, 10(1), 45-59.

Patarroyo. Jenny Celmira (2012). Clima organizacional: elemento clave para el proceso de calidad en las instituciones prestadoras de salud. Ensayo presentado como requisito parcial para optar al título de Especialista en Administración en Salud Pública. Universidad Nacional de Colombia, Facultad de Medicina, Programa de Especialización En Administración En Salud Pública, universidad nacional de Colombia. Bogotá
: <http://www.bdigital.unal.edu.co/7590/1/05599413.2012.pdf>

Parsons, T. (1971). The system of modern societies. N.J. Prentice Hall.

Paterson. M. West, M., Shackleton, V., Dawson. J., Lawthoms, R. & Maitlis, S. (2005). Validating the organizational climate measure: Links to managerial practices, productivity and innovation. Journal of Organizational Behavior, 26 379-408

Peters, T. (1982). Waterman. RH (1982). search of excellence, 45.



Ramos, F., Morales, M. & Ortiz, M. (2011). Diseño de un instrumento para evaluar el clima organizacional en un complejo petroquímico del Estado de Veracruz. *Ciencia Administrativa*, 2, 30-35.

Ramos, V. & Tejera, E. (2017). Estudio de relaciones entre cultura, clima y fuerza de clima laboral. en Ecuador. *Acción psicológica*. 14 (2), 225-2139

Reinoso, H, & Araneda, B.G. (2008). Diseño y validación de un modelo de medición del clima organizacional basado en percepciones y expectativas. *Revista Ingeniería Industrial*, 6(1), 39-54.

Romá, V. G., Tomás, I., Peiró, J. M., & Espejo, S. L. B. Análisis de las propiedades psicométricas del cuestionario de clima organizacional FOCUS-93 Analysis of Psychometric properties of the FOCUS-93 Organizational Climate Questionnaire.

Quinn. (2011). *Diagnosing and changing organizational culture*. San Francisco: Jossey-Bass.

Quinn, R. E., Bright, D., Faerman, S. R., Thompson, M. P., & McGrath, M. R. (2014). *Becoming a master manager: A competing values approach*. England John Wiley & Sons.

Quinn, R. E., & Cameron, K. (1983). Organizational life cycles and shifting criteria of effectiveness: Some preliminary evidence. *Management science*, 29(1), 33-51.

Quinn, R. E., & Rohrbaugh, J. (1981). A competing values approach to organizational effectiveness. *Public productivity review*, 5(2), 122-140.



Randhawa, G., & Kaur, K. (2014). Organizational climate and its correlates. *Journal of Management Research*, 14(1), 25-40.

Reichers, A. & Schneider, B. (1990). Climate and culture: an evolution constructs. En Schneider, B. (Ed). *Organizational climate and culture*. San Francisco: Jossey-Bass.

Reinoso & Araneda. (2007). Diseño y validación de un modelo de medición del clima organizacional basado en percepciones y expectativas. *Revista Ingeniería Industrial*, 6 (1) (2007), pp. 39-54

Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. Mexico DF: Pearson/Prentice Hall.

Roma, V. G., Ferreres, A., & Marco, M. I. T. (1995). Análisis de las propiedades psicométricas del cuestionario de clima organizacional FOCUS-93 en una muestra multiprofesional. Madrid: Colegio Oficial de Psicólogos

Ruiz, P., Ruiz, C., & Martinez, R. (2012). Cultura organizacional ética y generación de valor sostenible. *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa (IEDEE)*, 18(1), 17-31.

Salazar, A. M. (2008). *Estudio de la cultura organizacional, según Cameron y Quinn: caso de una empresa del sector asegurador Venezolano*. Caracas, Venezuela: Universidad Catolica Andres Bello.



Sarsosa-Prowesk, K. V., & Gómez, D. M. (2012). Características de la cultura organizacional y comunicación interna en una comercializadora de lácteos de Cali.

Pensamiento Psicológico, 9(17), 57-68

Schein, E. H. (1983). The role of the founder in creating organizational culture.

Organizational dynamics, 12(1), 13-28.

Schein, E. H. (1984). Culture as an environmental context for careers. Journal of Organizational Behavior, 5(1), 71-81.

Schein, E. H. (1985). Defining organizational culture. Classics of organization theory, 3(1), 490-502.

Schein, E. H. (1990). Organizational culture. American Psychological Association. 45(2), 109-119.

Schein, E. H. (1995). Process consultation, action research and clinical inquiry: are they the same? Journal of Managerial Psychology.

Schein, E. H. (2010). Organizational culture and leadership (Vol. 2). England : John Wiley & sons.

Schneider, B. (1975). Organizational climates: An essay 1. Personnel psychology, 28(4), 447-479.

Schneider, R. (2011). Performing Remains: Art and war in times of theatrical reenactment. London: Routledge.



Schneider, B. J., J. K. Wheeler & J. F. Cox (1992). A passion for service: Using content analysis to explicate service climate themes. *Journal of Applied Psychology* 77 (5): 705-716.

Tagiuri, R., Litwin, G. H., & Barnes, L. B. (1968). *Organizational climate: Explorations of a concept.* . Boston: Harvard University.

Timasheff, S. N. (1997). In disperse solution, "osmotic stress" is a restricted case of preferential interactions. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 95(13), 7363-7367.

Toca, C. E., & Carrillo, J. (2009). Asuntos Teóricos y Metodológicos de la Cultura Organizacional. *Civilizar* 9 (17): 117-136.

Van-Muijen, J. J. (1999). Organizational culture: The focus questionnaire. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(4), 551-568

Van-Muijen, J. J. & . Koopman, P.L (1994) "The influence of national culture on organisational culture: a comparative study between 10 countries". *European Work and Organizational Psychologist* 4, 4, 367–380.

Vargas, M. D. L. E. G., Hernández, R. Álvarez, B. E. V., & Vargas, M. H. C. (2012). DiagSampierinóstico de la cultura organizacional en universidades tecnológicas bajo el Modelo de Valores en Competencia. *Estudios*, 2, 9-29



Varnali, R. (2015). An Exploratory Study of the Cultural Context of Organisational Climate and Human Resource Practices. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 53(4), 432-447

Vega, D., & Arévalo, A., & Sandoval, J., Aguilar, M., & Giraldo, J. (2006). Panorama sobre los estudios de clima organizacional en Bogotá, Colombia (1994-2005). *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 2 (2), 329-349.

Vertel, A. D. C. C., Paternina, C. D. R., Riaño, H. E. H., & Pereira, J. M. L. (2013). Cultura organizacional: evolución en la medición. *Estudios gerenciales*, 29(128), 350-355.

Visbal Pérez, E. T. (2014). Clima organizacional para una cultura de calidad. *Orbis. Revista científica ciencias humanas*, 10(29).

Weber, M. (1947). The theory of economic and social organization. Trans. AM Henderson and Talcott Parsons. New York: Oxford University Press.

White, L. A. (1964). La ciencia de la cultura: un estudio sobre el hombre y la civilización - Barcelona: Paidós.

Wilkins, A. & Ouchi, W. (1983). Efficient cultures: exploring the relationship between culture and organizational performance. *Administrative science quarterly*, 28, 468- 481.



Zamanou, S., & R. Glaser, S. (1994). Moving toward participation and involvement: managing and measuring organizational culture. *Group & Organization Management*, 19(4), 475-502.

Zavareze, T. E. (2008). Cultura Organizacional: uma revisão de literatura. *O portal dos psicólogos*, S.N., 1-7..

LISTA DE ANEXOS: Apéndice A: Consentimiento informado utilizado para la investigación. Pg 80

Apéndice B: Batería de instrumentos. Pg 81